

# **PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA**

**(Studi pada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Cabang Kediri)**

**Reza Bayu Ferdhinawan**

**Heru Susilo**

**Ika Ruhana**

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email : [Rezamgsn@gmail.com](mailto:Rezamgsn@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*The main objective in this study is to find the influence of job training methods to employability, influence of Job Training Materials to employability, influence of Job Training Instructor to employability, influence of Goal and Target Job Training at Bank of Indonesia substation Kediri. The kind of this research is explanatory research with quantitative methods. An analysis of the data used to this research is descriptive analysis and statistics inferential by using multiple regression analysis. Research samples that used as many as 60 employees. The results of this research is variable Job Training Methods, Job Training Materials, Job Training Instructor and Goal or Target Job Training simultaneously and partially to the variable Employability at Bank of Indonesia substation Kediri. The research results show that each of the independent variable (Job Training Methods, Job Training Materials, Job Training Instructor and Goal or Target Job Training) used in this research having significant influence and show positive results. This shows that with the high quality of Job Training will affect of the employability.*

**Keywords : Job Training Methods, Job Training Materials, Job Training Instructor and Goal or Target Job Training, Employability**

## **ABSTRAK**

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh metode pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja, pengaruh materi pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja, pengaruh instruktur pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja, pengaruh tujuan atau sasaran kerja terhadap kemampuan kerja pada karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Cabang Kediri. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel penelitian adalah 60 karyawan. Hasil penelitian ini adalah metode pelatihan kerja, materi pelatihan kerja, instruktur pelatihan kerja dan tujuan atau sasaran kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Cabang Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (metode pelatihan kerja, materi pelatihan kerja, instruktur pelatihan kerja dan tujuan atau sasaran kerja) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya kualitas pelatihan kerja akan mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.

**Kata kunci : Pelatihan Kerja, Metode Pelatihan Kerja, Materi Pelatihan Kerja, Instruktur Pelatihan Kerja, Tujuan atau Sasaran Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja**

## 1. PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, mencari tenaga kerja profesional dan berkinerja baik semakin sulit didapatkan dan lebih sulit lagi mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada. Para pelaku bisnis saat ini sadar akan pentingnya investasi mereka dalam sumber daya manusia. Namun seiring berkembangnya teknologi menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan. Perubahan inilah yang harus diadaptasi oleh setiap karyawan agar mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hampir setiap orang tidak akan mampu melaksanakan sesuatu tugas dengan baik, jika tidak dipelajari terlebih dahulu. Bahkan ketika suatu pekerjaan yang nampaknya mudah namun tidak disertai pengalaman pasti juga tidak akan maksimal hasilnya, ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Jika ingin karyawannya bisa membantu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perlu melakukan pelatihan yang berguna untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Jackson (2009:11) berpendapat,

Secara umum praktek-praktek pelatihan dan pengembangan suatu perusahaan adalah upaya-upaya yang memang disengaja untuk meningkatkan kinerja terkini di masa datang dengan membantu pegawai mendapatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang dibutuhkan untuk menjadi tenaga kerja yang kompetitif.

Agar tujuan dari pelatihan dapat berjalan maksimal dan efektif yang intinya akan mempengaruhi kemampuan kerja karyawan, tentu tidak lepas dari metode pelatihan apa yang akan digunakan dalam program pelatihan tersebut. Namun tidak hanya itu saja, materi yang akan disampaikan juga harus jelas yang berisi keseluruhan topik pelatihan, yang kemudian akan dijelaskan langsung oleh instruktur dalam pelaksanaan program pelatihan, sehingga tujuan atau sasaran pelatihan tersebut dapat berjalan efektif sesuai yang diharapkan perusahaan.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau karyawan yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan untuk mengerjakan sesuatu melalui tindakan.

Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, hal ini juga dikemukakan oleh Siagian (2009:549) yang menjelaskan “kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja”.

Bank Indonesia merupakan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang ekonomi negara, pada tahun 1968 diterbitkan Undang-Undang Bank Sentral yang mengatur kedudukan dan tugas Bank Indonesia sebagai bank sentral, terpisah dari bank-bank lain yang melakukan fungsi komersial. Selain tiga tugas pokok bank sentral, Bank Indonesia juga bertugas membantu Pemerintah sebagai agen pembangunan mendorong kelancaran produksi dan pembangunan serta memperluas kesempatan kerja guna meningkatkan taraf hidup rakyat. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri yang terletak di Jl. Brawijaya No. 2, mempunyai wilayah kerja yang cukup luas, yaitu wilayah eks karisedenan Kediri dan eks karisidenan Madiun yang meliputi 3 kota dan 10 kabupaten, yaitu: Kota Kediri, Blitar dan Madiun, serta Kabupaten Kediri, Blitar, Madiun, Nganjuk, Tulungagung, Trenggalek, Ponorogo, Magetan, Ngawi, dan Pacitan. Total luas wilayah kerja KPBI Kediri seluas 12.289,66 km<sup>2</sup>.

Dari beberapa uraian tersebut maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja karyawan, karena untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan seorang karyawan dibutuhkan adanya pelatihan karyawan, dengan dilaksanakan pelatihan selain meningkatnya kemampuan kerja, karyawan juga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memberikan kepuasan kerja dan juga meningkatkan kinerja, apalagi perusahaan BUMN sebesar Bank Indonesia yang perannya sangat penting untuk negara tentunya kualitas sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatihan dan tujuan atau sasaran terhadap variabel terikat yaitu kemampuan kerja baik secara simultan maupun parsial.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Pelatihan Kerja

Seseorang pasti akan kesulitan jika belum pernah melakukan pekerjaan yang belum pernah dikerjakan dan merasa sangat asing dengan pekerjaan tersebut, oleh karena itu program pelatihan sangat diperlukan, dengan dilaksanakan program pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan, diharapkan dapat memberikan manfaat yang banyak khususnya bagi karyawan untuk perusahaan.

Mangkuprawira (2011:134) menyatakan, “Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajar pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart”.

Simamora (2004:278) juga mengungkapkan ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Keberhasilan program pelatihan sangat dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri. Tidak menutup kemungkinan program pelatihan yang sudah diselenggarakan akan mengalami kegagalan apabila tidak adanya peran serta dari karyawan dan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat diperoleh pengertian dari pelatihan kerja adalah suatu proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan keahlian untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan.

#### 2.1.1 Metode Pelatihan

Notoatmodjo (2009:23) menyatakan “Metode pelatihan terbagi menjadi dua yaitu pelatihan di luar pekerjaan (*off the job training*) dan pelatihan di dalam pekerjaan (*on the job training*).” Jadi terdapat dua cara untuk melakukan metode pelatihan ini, apakah perusahaan menerapkan satu metode saja, atau dua-duanya.

Penggunaan metode pelatihan ini harus berdasarkan tujuan dan sasaran program pelatihan tersebut, apabila penggunaan metode sudah benar, ini akan mempermudah peserta pelatihan dalam hal memperoleh pengetahuan.

#### 2.1.2 Materi Pelatihan

Selain penggunaan metode, ada hal terpenting selanjutnya yaitu pemilihan materi. Dalam pemilihan materi haruslah tepat dan juga mempertimbangkan banyak hal, seperti peserta dan juga tujuan yang hendak dicapai pekerjaan yang akan dikehendaki.

Mangkuprawira (2001:51) menyatakan bahwa “materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan”.

Berdasarkan pendapat tersebut bahwa penentuan materi pelatihan harus memperhatikan kesesuaian pekerjaan, pendidikan, dan juga ketentuan alokasi waktu pelatihan, sehingga apa tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai, ini juga akan mempermudah instruktur untuk menjelaskan topik keseluruhan program pelatihan.

#### 2.1.3 Instruktur Pelatihan

Instruktur atau yang biasa disebut pelatih memberikan peranan penting terhadap kemajuan peserta pelatihan, sebab merekalah yang mengajarkan praktek secara langsung dari awal proses sampai selesai. Instruktur yang baik mampu menjadikan pelaksanaan pelatihan tersebut berjalan efektif.

Menurut Danim (2008:69), “Pelatih adalah salah satu sumber daya manusia utama yang dapat menentukan kesuksesan program pelatihan”. Hasibuan (2007:73) juga mengungkapkan “Pelatih (*trainer*) memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan program pelatihan itu salah satunya ditentukan oleh instruktur program pelatihan. Karena apabila pelatih tidak memenuhi kualifikasi pelatih tentunya program pelatihan tidak akan berjalan maksimal, ini juga akan mengurangi peningkatan kemajuan kemampuan karyawan.

#### 2.1.4 Tujuan atau Sasaran Pelatihan

Pada dasarnya setiap kegiatan pelatihan harus mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas. Hasil yang ingin dicapai hendaknya dengan jelas agar langkah-langkah pelaksanaan pelatihan dapat

diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan.

Handoko (2003:103) menyatakan bahwa “Tujuan utama dari program pelatihan adalah meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan”.

Tujuan dan Sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, agar hasil dari program pelatihan efektif sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga dengan dicapainya tujuan atau sasaran pelatihan, karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan lancar tanpa ada kesulitan. Jadi tujuan atau sasaran pelatihan juga merupakan suatu komponen penting untuk mengukur keefektifan dalam pelaksanaan program pelatihan.

## 2.2 Kemampuan Kerja

Menurut Robins (2008:57), “kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”.

Sedangkan menurut Swasto (2003:35), kemampuan berdasarkan jenisnya antara lain sebagai berikut :

- a. Kemampuan pengetahuan
- b. Kemampuan keterampilan
- c. Kemampuan sikap

Dari kedua pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah menunjukan potensi orang atau karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang mana setiap pekerjaan memerlukan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat dilaksanakan dengan baik.

## 2.4 Hipotesis

H1 :Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Metode Pelatihan ( $X_1$ ), Materi Pelatihan ( $X_2$ ), Instruktur Pelatihan ( $X_3$ ), dan Tujuan atau Sasaran ( $X_4$ ) terhadap Kemampuan Kerja ( $Y$ ) pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia, Kediri.

H2 :Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Metode Pelatihan ( $X_1$ ), Materi Pelatihan ( $X_2$ ), Instruktur Pelatihan ( $X_3$ ), dan Tujuan atau Sasaran ( $X_4$ ) terhadap Kemampuan Kerja ( $Y$ ) pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia, Kediri.

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang ditetapkan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja sesuai fakta-fakta yang ada. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen ( $Y$ ) dan variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ). Cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Sugiyono (2008:277) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Keterangan :

- $Y'$  = Variabel dependen  
 $X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen  
 $a$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien regresi

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Metode Pelatihan ( $X_1$ ), Materi Pelatihan ( $X_2$ ), Instruktur Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Disiplin Kerja ( $Y$ ). Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS versi 13.0 didapat model regresi seperti pada Tabel 1 :

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Sig	Keterangan
<i>Constant</i>	9.645	0.049	Signifikan
Metode Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0.707	0.004	Signifikan
Materi Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0.516	0.003	Signifikan
Instruktur Pelatihan (X <sub>3</sub> )	0.698	0.032	Signifikan
Tujuan atau Sasaran Pelatihan (X <sub>4</sub> )	0.588	0.041	Signifikan
R	= 0,780		
R Square	= 0,609		
Adjusted R Square	= 0,580		
F <sub>hitung</sub>	= 21,401		
Sig. F	= 0,000		
a	= 0,05		
N	= 60		

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,645 + 0,707 X_1 + 0,516 X_2 + 0,698 X_3 + 0,588 X_4$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai kontribusi kemampuan kerja tanpa dipengaruhi keempat variabel pelatihan kerja atau disebut juga nilai konstanta yaitu sebesar 9,645.
- Kemampuan kerja akan meningkat untuk setiap tambahan satu satuan X<sub>1</sub> (metode pelatihan) sebesar 0,707. Jadi apabila metode pelatihan mengalami peningkatan, maka Kemampuan kerja akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kemampuan kerja akan meningkat untuk setiap tambahan satu satuan X<sub>2</sub> (materi pelatihan) sebesar 0,516. Jadi apabila materi pelatihan mengalami peningkatan, maka Kemampuan kerja akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kemampuan kerja akan meningkat untuk setiap tambahan satu satuan X<sub>3</sub> (instruktur pelatihan) sebesar 0,698. Jadi apabila instruktur pelatihan mengalami peningkatan, maka Kemampuan kerja akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kemampuan kerja akan meningkat untuk setiap tambahan satu satuan X<sub>4</sub> (tujuan dan

sasaran pelatihan) sebesar 0,588. Jadi apabila tujuan dan sasaran pelatihan mengalami peningkatan, maka Kemampuan kerja akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Metode Pelatihan (X<sub>1</sub>), Materi Pelatihan (X<sub>2</sub>), Instruktur Pelatihan (X<sub>3</sub>) dan Tujuan atau Sasaran Pelatihan (X<sub>4</sub>) memiliki arah hubungan yang positif terhadap Kemampuan Kerja. Dengan kata lain, apabila Metode Pelatihan (X<sub>1</sub>), Materi Pelatihan (X<sub>2</sub>), Instruktur Pelatihan (X<sub>3</sub>) dan Tujuan atau Sasaran Pelatihan (X<sub>4</sub>) meningkat, maka akan diikuti peningkatan variabel Kemampuan Kerja (Y).

Dari analisis pada Tabel 1 diperoleh hasil R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) sebesar 0,609. Artinya bahwa 60,9% variabel Kemampuan kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Metode Pelatihan (X<sub>1</sub>), Materi Pelatihan (X<sub>2</sub>), Instruktur Pelatihan (X<sub>3</sub>) dan Tujuan atau Sasaran Pelatihan (X<sub>4</sub>). Sedangkan sisanya 39,1% variabel Kemampuan kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel bebas pada penelitian ini.

Koefisien korelasi juga menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Metode Pelatihan (X<sub>1</sub>), Materi Pelatihan (X<sub>2</sub>), Instruktur Pelatihan (X<sub>3</sub>) dan Tujuan atau Sasaran Pelatihan (X<sub>4</sub>) dengan variabel Kemampuan Kerja (Y), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,780. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Metode Pelatihan (X<sub>1</sub>), Materi Pelatihan (X<sub>2</sub>), Instruktur Pelatihan (X<sub>3</sub>) dan Tujuan atau Sasaran Pelatihan (X<sub>4</sub>) dengan Kemampuan Kerja (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,60 - 0,799.

## 4.2 Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil pengujian, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 2 Uji Parsial**

Model	t	Sig.
(Constant)	2.018	.049
X1	2.994	.004
X2	3.103	.003
X3	2.198	.032
X4	2.092	.041

a. Dependent Variable: Y

- Uji t antara  $X_1$  (metode pelatihan) dengan Y (Kemampuan kerja) menunjukkan t hitung = 2,994. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$ ; db residual = 55) adalah sebesar 2,004. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,994 > 2,004$  atau  $\text{sig. } t(0,004) < \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (metode pelatihan) terhadap Kemampuan kerja adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh metode pelatihan atau dengan meningkatkan metode pelatihan maka Kemampuan kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- Uji t antara  $X_2$  (materi pelatihan) dengan Y (Kemampuan kerja) menunjukkan t hitung = 3,103. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$ ; db residual = 55) adalah sebesar 2,004. Karena t hitung > t tabel yaitu  $3,103 > 2,004$  atau  $\text{sig. } t(0,003) < \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (materi pelatihan) terhadap Kemampuan kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh materi pelatihan atau dengan meningkatkan materi pelatihan maka Kemampuan kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- Uji t antara  $X_3$  (instruktur pelatihan) dengan Y (Kemampuan kerja) menunjukkan t hitung = 2,198. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$ ; db residual = 55) adalah sebesar 2,004. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,198 > 2,004$  atau  $\text{sig. } t(0,032) < \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_3$  (instruktur pelatihan) terhadap Kemampuan kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh instruktur pelatihan atau dengan meningkatkan instruktur pelatihan maka Kemampuan kerja akan mengalami penurunan secara nyata.
- Uji t antara  $X_4$  (tujuan dan sasaran pelatihan) dengan Y (Kemampuan kerja) menunjukkan t hitung = 2,092. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$ ; db residual = 55) adalah sebesar 2,004. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,092 > 2,004$  atau  $\text{sig. } t(0,041) < \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_4$  (tujuan dan sasaran pelatihan) terhadap Kemampuan kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh tujuan dan sasaran pelatihan atau dengan meningkatkan tujuan dan

sasaran pelatihan maka Kemampuan kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatihan, dan tujuan dan sasaran pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan kerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa keempat variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kemampuan kerja adalah materi pelatihan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	21.401	.000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant);  $X_4$ ,  $X_3$ ,  $X_1$ ,  $X_2$

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3 nilai F hitung sebesar 21,401. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$ ; db regresi = 4; db residual = 55) adalah sebesar 2,539. Karena F hitung > F tabel yaitu  $21,401 > 2,539$  atau nilai  $\text{Sig. } F(0,000) < \alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kemampuan kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (metode pelatihan ( $X_1$ ), materi pelatihan ( $X_2$ ), instruktur pelatihan ( $X_3$ ), dan tujuan dan sasaran pelatihan ( $X_4$ )) secara simultan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Metode Pelatihan kerja terhadap Kemampuan Kerja

Pada pengumpulan data melalui kuesioner, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dari beberapa item variabel metode pelatihan ( $X_1$ ) dan total mean yang dihasilkan yaitu sebesar 4,18. Hal ini dapat disimpulkan bahwa KPBI Kediri sudah baik dalam penggunaan metode pelatihan yang diterapkan.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel metode pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh

secara signifikan terhadap kemampuan kerja (Y). Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan thitung  $2,994 > t_{tabel} 2,004$  dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bahwa variabel bebas Metode Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kemampuan Kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel Metode Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,707 terhadap Kemampuan Kerja (Y).

Hal ini juga diperkuat oleh teori yang dikemukakan Mangkunegara (2009:63) yang menyatakan bahwa, “Hampir 90 persen dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*”. Pengetahuan disini termasuk dalam item variabel Kemampuan Kerja (Y), dimana apabila metode pelatihan yang digunakan sudah benar, maka sasaran dari peningkatan kemampuan kerja juga akan berpengaruh besar.

## **2. Pengaruh Materi Pelatihan kerja terhadap Kemampuan Kerja**

Pada pengumpulan data melalui kuesioner, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dari beberapa item variabel materi pelatihan ( $X_2$ ) dan total mean yang dihasilkan yaitu sebesar 3,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa KPBI Kediri sudah baik dalam pemberian materi pelatihan yang diterapkan.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel materi pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja (Y). Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan thitung  $3,103 > t_{tabel} 2,004$  dan signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bahwa variabel bebas Materi Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kemampuan Kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel Materi Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,516 terhadap Kemampuan Kerja (Y). Hal ini juga diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003:109) yang menyatakan bahwa,

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta.

Pelaksanaan program pelatihan hendaknya menyusun dan menyampaikan materi pelatihan dengan jelas, agar sasaran dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan baik. Ini akan berimbas pada tujuan dari pelatihan itu sendiri yaitu meningkatkan kemampuan kerja.

## **3. Pengaruh Instruktur Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja**

Pada pengumpulan data melalui kuesioner, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dari beberapa item variabel instruktur pelatihan ( $X_3$ ) dan total mean yang dihasilkan yaitu sebesar 4,33. Hal ini dapat disimpulkan bahwa KPBI Kediri sudah sangat baik dalam pemilihan instruktur pelatihan saat pelaksanaan pelatihan.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel instruktur pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja (Y). Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan thitung  $2,198 > t_{tabel} 2,004$  dan signifikansi  $0,0032 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bahwa variabel bebas Instruktur Pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kemampuan Kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel Instruktur Pelatihan ( $X_3$ ) sebesar 0,698 terhadap Kemampuan Kerja (Y).

Hal ini juga diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:73) yang menyatakan bahwa “Pelatih (*trainer*) memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan”. Dalam peningkatan kemampuan karyawan dapat diukur dari keberhasilan program pelatihan itu sendiri, instruktur yang memenuhi kualifikasi tentunya akan mempermudah peserta pelatihan dalam menyerap ilmu selama pelatihan.

## **4. Pengaruh Tujuan atau Sasaran Kerja terhadap Kemampuan Kerja**

Pada pengumpulan data melalui kuesioner, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dari beberapa item variabel Tujuan atau Sasaran Pelatihan ( $X_4$ ) dan total mean yang dihasilkan yaitu sebesar 3,93. Hal ini dapat disimpulkan bahwa KPBI Kediri sudah baik dalam merencanakan Tujuan atau Sasaran Pelatihan itu sendiri.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Tujuan atau Sasaran pelatihan ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja (Y). Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan thitung  $2,092 > t_{tabel} 2,004$  dan signifikansi  $0,0041 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bahwa variabel bebas Instruktur Pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kemampuan Kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel Tujuan atau Sasaran

Pelatihan ( $X_4$ ) sebesar 0,588 terhadap Kemampuan Kerja ( $Y$ ). Hal ini juga diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Jackson (2010:28) yang menyatakan bahwa,

Program pembelajaran atau pengembangan harus memiliki isi yang sama dengan sasaran pembelajaran. Sasaran pembelajaran yang umum biasanya mencakup peningkatan kognitif, mengembangkan keterampilan pegawai, menginfluenasi respons afektif, dan mendorong perilaku etis.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kemampuan Kerja, dengan rincian:

1. Dari hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linear berganda pada Uji F, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel Metode Pelatihan ( $X_1$ ), Materi Pelatihan ( $X_2$ ), Instruktur Pelatihan ( $X_3$ ), Tujuan atau Sasaran ( $X_4$ ) terhadap Kemampuan Kerja ( $Y$ ).
2. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Metode Pelatihan ( $X_1$ ), Materi Pelatihan ( $X_2$ ), Instruktur Pelatihan ( $X_3$ ), Tujuan atau Sasaran ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kemampuan Kerja ( $Y$ ).

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Perusahaan perlu meningkatkan lagi Materi dan Tujuan atau Sasaran dari program pelatihan agar mampu meningkatkan efisiensi program pelatihan tersebut, karena pada item variabel Materi Pelatihan dan Tujuan atau Sasaran pelatihan masih ada responden yang menjawab tidak setuju dan ragu-ragu walaupun total mean yang didapat menyatakan setuju.
2. Perusahaan juga diharapkan mampu mempertahankan kualitas dari instruktur program pelatihan, karena instruktur pelatihan merupakan faktor utama penunjang keberhasilan program pelatihan yang dilaksanakan.
3. Untuk penelitian berikutnya, diharapkan menambahkan variabel bebas lain selain

pelatihan kerja, namun tetap berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kemampuan kerja.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf Dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Cet. 18. Yogyakarta. BPEE.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jackson, Schuler, Werner. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Tb Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesembilan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Edisi kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Swasto, Bambang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.